

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut.

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Pimpinan memainkan

peranan yang amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif.

Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hirarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Karyawan termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan (kompensasi) didistribusikan secara adil. Keadilan dapat diartikan sebagai keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari

pekerjaan tersebut. Persepsi keadilan karyawan adalah pada saat mereka menerima kompensasi dari perusahaan dimana hal ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: rasio kompensasi terhadap masukan upaya, pendidikan, pelatihan, ketahanan akan kondisi kerja yang merugikan; dan perbandingan rasio ini dengan rasio-rasio yang dirasakan oleh karyawan lain.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Saat karyawan dan perusahaan tersebut mengalami peningkatan yang baik, maka karyawan tersebut akan mengharapkan adanya kompensasi. Kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi. Di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi.

Di dalam pemberian kompensasi, perlu diperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu harus dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Input dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi

persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan (*output*) yang diharapkan. Masukan-masukan (*input*) karyawan meliputi: pengalaman, pendidikan, keahlian-keahlian khusus, upaya dan waktu kerja. Keluaran-keluaran (*output*) karyawan adalah: gaji, tunjangan pencapaian, pengakuan, dan imbalan-imbalan lainnya.

Dalam dunia perbankan, Sumber Daya Manusia menjadi ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya di bidang jasa. Keramahan dan kecepatan pelayanan terhadap nasabah sangat diutamakan agar dapat memenangkan persaingan dengan bank-bank lain terutama dengan bank-bank swasta. Untuk meningkatkan pelayanan terhadap nasabah tersebut, perlu diupayakan peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

Kepuasan kerja tercapai apabila adanya kompensasi yang seimbang, karena itu, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk perlu melakukan adanya penilaian kerja. Penilaian kinerja organisasi adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan penilaian prestasi adalah proses yang dilalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas anggota organisasi.

Salah satu metode yang digunakan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dalam menentukan seberapa besar tingkat kompensasi yang dapat diterima oleh masing-masing karyawan adalah dengan menggunakan sistem Penilaian Prestasi Kerja, Potensi, dan Pengembangan Pegawai (PKPP).

Sesuai dengan Putusan Direksi nomor KP/099/DIR/R tanggal 28 Maret 2001 tentang penyempurnaan sistem penilaian pegawai, yang dimaksud dengan PPKP adalah suatu sistem yang secara aktif membimbing atau memberi petunjuk kepada para pegawai unit dalam mencapai sasaran unitnya, pencapaian sasaran-sasaran usaha PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, dan memberikan penilaian hasil kerjanya secara lebih objektif. Tujuan sistem tersebut adalah untuk meningkatkan hasil kerja setiap unit usaha, meningkatkan keterampilan pegawai, dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih objektif, yang akhirnya dapat meningkatkan usaha PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk secara keseluruhan.

Dengan keadaan inilah, maka penulis menetapkan topik/judul dari penulisan adalah: "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Atas Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bekasi."

## 1.2 Identifikasi Masalah

Di dalam PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bekasi, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi, yang membuat penulis merasa perlu untuk memaparkannya. Masalah-masalah tersebut adalah:

- a. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinan lah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada didalam organisasi, terutama sumber daya manusianya melalui motivasi.
- b. Dalam membagi-bagi tugas/pekerjaan, pimpinan terkadang mendasari atas rasa pilih kasih terhadap pegawai/orang-orang tertentu, bukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang ada. Hal ini akan menimbulkan sikap apatis, tidak bersemangat, ragu-ragu dan takut salah, kecewa, masa bodoh, putus asa dimana hal ini menjadikan kegiatan yang ada menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya dan hal ini dapat menyebabkan tidak tercapainya kepuasan kerja.
- c. Pemberian kompensasi yang tidak adil dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi dari karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan, karyawan menerima kompensasi (output) yang tidak sebanding dengan masukan-masukan (input) yang telah mereka berikan kepada perusahaan/organisasi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar pembahasan yang dilakukan oleh penulis tidak meluas dan jelas batasan-batasannya serta untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis merasa perlu untuk membatasi ruang lingkup masalah yaitu hanya pada pengaruh dari motivasi kerja dan keadilan atas kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bekasi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan dicari jawabannya di dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja karyawan dan keadilan atas kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Bekasi.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Bekasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari keadilan atas kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Bekasi.

### 1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan teori yang didapat di lapangan sehingga menambah pengalaman bagi penulis
- 2) Dapat melihat bagaimana keadaan perusahaan dari sudut pandang mahasiswa
- 3) Sebagai bahan masukan atau usulan perbaikan bagi perusahaan dalam rangka memajukan pembangunan di bidang pendidikan dalam rangka peningkatan efisiensi.

